BREF' CSE

24 Février 2022

snU. PÔLE EMPLOI FSU GRAND EST

ASC : Œuvres sociales du CSE

LE NOUVEAU SITE DU CSE EST OPERATIONNEL DEPUIS UN MOIS :
https://www.csepoleemploigrandest.com

Première connexion : adresse mail pro (ou perso selon les cas) et date de naissance JJMMAAAA

A RETENIR :

- Utilisez dès que possible vos crédits C'KDO s'ils sont encore disponibles sur votre ancien compte. Le CSE ne pourra bientôt plus vous aider si vous veniez à rencontrer des difficultés dans la commande de ces crédits.
- Mettez à jour vos informations personnelles (Avis d'imposition, IBAN) et si changement livret de famille
- Le site sera amené à être **amélioré début Avril** par un design plus agréable.
- **Les PRESTATIONS** (Agent, enfant, etc.) seront ouvertes début Mars.
- **LOCATIONS ETE & à L'ANNEE** :

5 destinations + 2 nouvelles pour cet été seront disponibles sous peu sur le site du CSE pour réserver des vacances à un prix défiant toute concurrence ! Par rapport au succès rencontré, **Le SNU** aurait souhaité en avoir le double mais a tout de même permis d'en avoir plus que l'an passé… à suivre en 2023…

1 nouvelle destination : Bergheim !! Tout comme le Chalet CSE de Xonrupt permet de visiter les Vosges à prix défiant toute concurrence ! Pour l'espace d'une semaine, vous pourrez découvrir à un prix CSE, toute la beauté de l'Alsace ! Bientôt visible sur le site CSE !

Par toutes ces décisions, **les élu.es SNU** poursuivent leur travail d'amélioration du pouvoir d'achat des agents du Grand Est !

Par ailleurs,
Le SNU change de Représentante du Personnel (proximité) pour le périmètre Strasbourg : AP Gonny prend le relais de D Siegel. Félicitations à elle !

Rejoignez-nous et participez à la vie de votre Etablissement ! Adhérez au SNU !

snU. PÔLE EMPLOI FSU GRAND EST

RENFORTS ELD : Suite aux alertes répétées du SNU sur la lourde charge de travail des équipes de Direction, la Direction accepte de renforcer et/ou d'adapter **l'organisation des sites** ci-dessous. *Espérons être également entendu pour l'ensemble des dominantes avec des renforts CDI et un arrêt des plans d'action/projets non prioritaires !*

SAINT-AVOLD : Transformation du poste de Responsable d'Accueil en poste de Responsable d'Equipe et création d'une 3ème équipe.
NANCY JOFFRE : Création d'un poste de Responsable d'Equipe et d'une 3ème équipe. Le poste de Responsable d'Accueil est maintenu.

METZ BLIDA : Création d'un poste de Responsable d'Equipe et d'une 4ème équipe. Le poste de Responsable d'Accueil est maintenu.

SELESTAT : Création d'un poste de DAPE Adjoint.e.

HAGUENAU : Création d'un poste de DAPE Adjoint.e.

STRASBOURG HAUTEPIERRE : Transformation du poste de Responsable d'Accueil en poste de Responsable d'Equipe et création d'une 5ème équipe.

SCHILTIGHEIM : Création d'un poste de Référent Métier supplémentaire. La répartition des charges entre les 2 RM reste à déterminer.

METZ SEBASTOPOL : création d'un poste de Référent Métier supplémentaire. La répartition des charges entre les 2 RM reste à déterminer.

Le SNU favorable à ces évolutions a rendu un avis …Favorable !

Bilan des PROMOTIONS et Opérations de Carrière

- **732** changements d'échelon **soit 22%** (21% en 2020)
- **14** relèvements de traitement (8 en 2020)
- **326** agents relevant de l'article 6.3 bénéficient d'un changement de coefficient cette année.
- **1 033 primes** (dont les primes COVID…) d'une valeur moyenne de 502 € (contre 451 primes en 2020 pour une valeur moyenne 488 €)

Pour rappel à la Direction : Une prime c'est bien mais ce n'est pas une promotion qui elle, est durable … !

- **48% des agents concernés par l'article 20.4 sont promus cette année** soit moins d'une personne sur 2 !
- **72% des agents ayant acceptés un PAP sont promus.** 60% en 2020

La décision de non-promotion des 20.4 doit être argumentée et faire l'objet d'un écrit porté à la connaissance de l'agent. N'hésitez pas à demander ce courrier à votre Directeur s'il ne vous a pas été remis.

- On a pu constater également **une sous-représentation** des agents reconnus TH, des + de 60 ans, des cadres et des agents de maitrise dans les promotions ! A la question posée par **les élu.es SNU** : « Que compte faire la Direction pour respecter les promesses de la classification, pour corriger les écarts et augmenter le taux de promotion agents reconnus TH, des agents de plus de 60 ans, des cadres et agents de maitrise ? » **la Direction n'a pas donné de réponse …**

La classification des emplois 2018 devait faire augmenter le nombre de promus via un coefficient, avec la promesse d'obtenir des promos plus souvent mais moins élevées. On a finalement droit qu'à une moitié de la promesse… le nombre de promo n'a pas bougé mais les montants sont effectivement moins élevés ! Une fois de plus, le SNU avait raison et malheureusement les promesses n'engageaient que ceux qui y ont cru …

Si vous souhaitez exercer un recours suite à une non-promotion, n'hésitez pas à nous contacter !
Vos représentants SNU en CPNC : Soraya Benabdellaziz, David Faure, Christophe Hernja.

Télétravail

Mise en place du nouvel accord télétravail et travail de proximité à compter du 7 février 2022.

- **3217 décisions favorables**, **80,64% de télétravailleurs** en Grand Est.
- **120 agents publics**
- **352 managers**

- **1689 pour 2 jours** (2 jours fixes ou 1 jour fixe/1 jour volant)
- **786 pour 1 jour** (fixe ou volant)
- **171 pour 3 jours** (3 jours fixes ou 2 jours fixes / 1 jour volant)
- **8 pour 3 ou 4 jours variables**
- **43 forfaits hors managers**

- **34 décisions défavorables** justifiées par l'absence de conditions matérielles, une quotité de travail insuffisante, incompatibilité avec les nécessités de service ou activités non télétravaillables...

A RETENIR

1. Des différences importantes en fonction des DT : Ex : DT Bas Rhin : 2 jours 77,20% // DT Moselle : 2 jours 53,34%... *Qu'est ce qui justifie de tels écarts ?* La réponse de la Direction est floue : « l'arbitrage des demandes s'est fait au niveau local, en fonction de l'organisation des agences et de la continuité d'activité. Les échanges dans les équipes ont été nombreux tout au long de la campagne pour éviter les refus. On observe nous aussi des différences mais ce n'est pas une anomalie… ». *Visiblement l'équité de traitement n'est pas un sujet au CODIR …*

2. ***34 décisions défavorables : C'est très faible … mais cela ne reflète pas la réalité des faits ! Car de nombreux agents n'ont pas obtenu ce qu'ils souhaitaient : ni en nombre de jours de télétravail, ni en jours choisis, ni en jour volant et /ou fixe. Et surtout il y a eu de fortes pressions pour faire modifier les demandes enregistrées par les agents dans SIRHUS et ainsi éviter les refus !***

Si vous êtes dans cette situation, et même si vous n'avez pas de trace écrite de votre souhait initial, les agents de droits privés peuvent exercer un recours auprès de leur N+2 pour faire valoir leur droit.
Les agents de droit public peuvent également exercer un recours auprès de leur N+1 puis auprès de la CCPLU.

AGRESSIONS & AGRESSIVITE en Grand Est :

Le nombre des agressions ne cessent d'augmenter: **1 257 agressions en 2021** (710 en 2020, 916 en 2019) : 376 incivilités, 611 agressions verbales, 263 agressions comportementales et 7 agressions physiques.

A RETENIR également : une augmentation significative des **dépôts de plainte** : **64 en 2021** (28 en 2019), tout comme l'envoi des courriers qui atteint le record de **461 envois en 2021**. 30% des signalements font ainsi aujourd'hui l'objet d'un courrier.

Pour le SNU, deux explications à ces chiffres : Une réelle augmentation des violences sur les sites mais aussi un meilleur traçage des événements via une procédure mieux connue !

La situation sanitaire, la nouvelle convention d'assurance chômage, les plans successifs qui retombent aussi sur les DE, la suppression de certains ARC a pu faire augmenter ce chiffre. Pourtant le SNU pointe la prise en compte de la direction et des ELD pour communiquer sur la nécessité de tracer le moindre événement et l'accompagnement des agents dans le dépôt de plainte. *Il faut donc poursuivre en ce sens et continuer l'information régulière*. ✅

Reste un point important à parfaire, voire à créer…LA PREVENTION ! Pourquoi est-il si difficile de travailler en amont sur les causes ? Pour le SNU, c'est un chantier qu'il faut traiter d'urgence pour que les efforts réalisés ces dernières années ne soient pas vains !

40 Renforts CDD de 18 mois (en ETP) et 12 Contrats Pro en Grand Est

Ces 40 renforts se feront en anticipation sur des départs naturels à venir (essentiellement des départs à la retraite) et devront être effectif au 01/04/2022

Quelle répartition ?

En fonction support :

- 5 ETP CDD pour la cellule FSE (gestion et contrôle des activités FSE)
- 1 ETP CDD en renfort au service RH (pour les activités de gestion des RH dédiées aux FSE)

En agence :

- 27 ETP CDD seront dédiés aux activités GDD
- 5 ETP CDD pour le remplacement en cascade de CDI qui seront nommés RM
- 2 ETP CDD pour le remplacement en cascade de CDI qui seront nommés REP

S'y ajoute aussi **12 contrats de professionnalisation de conseiller GDD**.

NB : La répartition de ces renforts selon les sites est à la main des DT et n'a pas été communiquée aux élus... (#Transparence …)

Ainsi selon la Direction, l'activité GDD est ainsi renforcée de 39 postes au 1er Avril (CDD et Contrat de pro) qui s'ajoutent aux 528 GDD en CDI (soit +7,38%) et **a reconnu l'échec de la GPEC et de sa trajectoire GDD… accord signé par CFDT, CGC et CFTC** qui prévoit la réduction du nombre de Conseillers GDD et de réaliser des gains de productivité (sic !) … **Merci à la Direction qui donne là encore raison au SNU qui l'alerte depuis cet accord sur l'incohérence d'une telle décision et d'une telle précipitation !**

Le SNU est évidemment largement favorable au renfort de la filière GDD (comme pour les autres dominantes le nécessitant) au regard de la charge de travail subie et de l'impact sur leurs conditions de travail et leur santé mais déplore que cela se fasse par l'embauche de CDD et non directement en CDI. Ces recrutements en CDD par anticipation des départs naturels d'agents en CDI inquiète le SNU sur une possible baisse du plafond d'emploi à moyen terme… en d'autres mots de moins en moins de CDI et de plus en plus de Contrats précaires…

Une question se pose également quant aux ressources disponibles à mobiliser parmi les agents expérimentés pour assurer le tutorat, la formation de 30 jours et l'accompagnement de ces futurs recrutés, la Direction répond qu'il n'y aura aucune difficulté sur ce point. ***Espérons-le…et espérons que la reconnaissance de l'investissement sera au rendez-vous !***

RH SPECIAL AGENTS PUBLICS : Le complément collectif variable (CCV)

La prime dite de Mars (CCV) sera bien versée en mars ! ***Information confirmée par la Direction …espérons juste qu'elle ne mettra pas encore huit mois à être versée… comme l'an dernier***

Elle sera supérieure aux années précédentes ! En effet, l'Etablissement consacrait 2% de la masse salariale des agents publics à l'attribution de cette prime, il a été décidé d'en consacrer désormais **2,85%**. …pour tenter de s'harmoniser avec le droit privé. Les objectifs à atteindre seront désormais nationaux ce qui suppose une prime équivalente pour chaque agent public. Ces objectifs seront désormais fixés sur plusieurs années ce qui permettra une meilleure lisibilité. Dès qu'il en aura connaissance du montant, le SNU vous en informera !

Un souci ? Une question ? Une difficulté ? Un mail sur la boite syndicat.snu.grandest@pole-emploi.fr et n'oubliez pas notre permanence tous les mardis

snU. PÔLE EMPLOI FSU GRAND EST